

Örgütsel Sinizmin Zaman Hırsızlığı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü: Bir Hastane Örneği*

(Araştırma Makalesi)

The Mediating Role of Job Alienation in the Effect of Organizational Cynicism on Time Theft: A Hospital Example

Doi: 10.29023/alanyaakademik.998056

Mesut SOYALIN

Dr. Öğr. Üyesi, Siirt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü,
msoyalin@hotmail.com

Orcid No: 0000-0003-1475-0905

How to cite this article: Soyalin, M., (2022). “Örgütsel Sinizmin Zaman Hırsızlığı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü: Bir Hastane Örneği”, Alanya Akademik Bakış, 6(1), Sayfa No. 1783-1797.

ÖZET

Anahtar kelimeler:
Örgütsel Sinizm,
Zaman Hırsızlığı, İşe
Yabancılaşma, Sağlık
Sektörü, Sağlık
Çalışanları.

Makale Geliş Tarihi:
20.09.2021
Kabul Tarihi:
03.11.2021

Bu çalışmada örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkiler kapsamlı bir biçimde incelenmiştir. Araştırma da öncelikle kavramlar arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalar incelenmiş ve bu çalışmalar doğrultusunda araştırma modeli geliştirilerek hipotezler belirlenmiştir. Araştırma verileri Kahramanmaraş ilindeki 160 sağlık çalışanından anket yöntemiyle elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programlarıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığı arasında olumlu bir ilişkinin var olduğu ve işe yabancılaşmanın modele katılmasıyla bu ilişkinin tamamen ortadan kalktığı görülmüştür. Dolayısıyla çalışmada elde edilen bulgular işe yabancılaşmanın örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığı arasındaki ilişkide tam aracı bir rol üstlendiğini göstermektedir.

ABSTRACT

Keywords:
Organizational
Cynicism, Time
Theft, Job
Alienation, Health
Sector, Health
Workers.

In this study, organizational cynicism, time theft and job alienation relations were analysed in detail. In the research, firstly, the relations between the field studies have been examined and by developing a research model in line with these studies hypotheses have been determined. Research data were obtained from 160 healthcare workers in Kahramanmaraş province by the method of survey. Gathering data were analysed by using SPSS and AMOS. It has been observed that there is a positive relationship between Organizational cynicism and time theft as a result of analysis and this relationship completely disappeared with the inclusion of alienation in the model. Thus, the findings obtained in the study show that work alienation plays a full mediator role in the relationship between organizational cynicism and time theft.

* Bu çalışma için Siirt Üniversitesi Etik Kurulu'nun 09.06.2021 tarihli ve 1511 sayılı kararınca “Etik Kurul Onayı” alınmıştır.

1. GİRİŞ

Günümüz rekabet şartlarında çalışanların örgüte yönelik olumlu düşüncelere sahip olmaları, yaptıkları işe odaklanmaları ve örgütleriyle bütünleşmeleri örgütsel başarıda önemli bir rol oynamaktadır. Örgütler uzun bir zamandır çalışanlar tarafından gerçekleştirilen verimlilik karşısı davranışları azaltmanın yollarını araştırmaktadırlar. Örgütlerde maliyetli ve yaygın bir etik suiistimal biçimi olan zaman hırsızlığı araştırmacılar tarafından yeterince incelenmemiştir. Literatürdeki bu boşluğu doldurmak için bu araştırmada iş üzerindeyken hayallere dalma, uzun molalara katılma, işten erken ayrılma ya da işe geç kalma gibi davranışları içeren zaman hırsızlığının (Babadağ ve Kerse, 2019) öncülleri ve nasıl önlenebileceği incelenmiştir. Bu bağlamda çalışmamızın değişkenlerini oluşturan örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma kavramları örgütlerin çalışanlarda görmek istemedikleri durum, davranış ve hisleri yansıtmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı genel olarak bir çalışanın örgütüyle ilgili nefret, öfke ve güvensizlik gibi olumsuz duygulara sahip olmasını ifade etmektedir. Sinik çalışanlar örgütlerine karşı umutsuzluk yaşarlar, örgütün faaliyet ve süreçlerini küçümserler (Andersson, 1996). Yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmin örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahip olduğu vurgulanmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989). Diğer taraftan zaman hırsızlığı kavramı da örgütlerin son zamanlar da yüzleşmek zorunda kaldıkları bir başka problemdir. Çalışanlar bazen iş için kullanmaları gereken zamandan çalarak mesai vakitlerini kişisel birtakım uğraşlar için harcayabilmektedirler. Bu uğraşlar arasında sanal alışveriş yapmak, çevrimiçi mesajlaşmak, izinsiz uzun süreli molalara katılmak veya sosyal medyayı takip etmek gibi davranışlar öne çıkmaktadır. Bahsedilen bu davranışlar zaman hırsızlığı olarak nitelendirilmektedir (Babadağ ve Kerse, 2019). Bu davranışlar hem çalışanların çalışmaları gereken süreleri iş dışı konularda harcamalarına yol açabilmekte hem de bir takım zararlı uygulamalar, virüs ya da kötü niyetli yazılımlar açısından örgütün yasal yaptırımlara uğramasına neden olabilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008).

Hem örgütsel sinizm hem de zaman hırsızlığı çalışanların ciddi verimlilik kayıplarına yol açabilmekte ve örgütleri zarara uğratabilmektedir (Henle vd., 2010). Bu bağlamda örgütsel sinizm davranışı ve zaman hırsızlığı arasında olumlu yönde bir ilişkinin var olduğu beklenmektedir. Araştırmada ele alınan bir diğer kavram ise işe yabancılaşmadır. İşe yabancılaşma kavramı bir çalışanın örgütten, yapmış olduğu işten ve arkadaşlarından kendisini soyutlamasını ifade etmektedir (Demir vd., 2018). İşlerine yabancılaşan çalışanlar örgütlerinden ve çalışma arkadaşlarından duygusal bir kopuş yaşarlar. Bu durum zaman hırsızlığı gibi örgüt tarafından istenmeyen davranışların sergilenmesine yol açabilmektedir. Yapılan çalışmalarda örgütsel sinizm düzeyleri artan çalışanların işe yabancılaştıkları ileri sürülmüştür (Banai ve Reisel, 2007; Anaş, 2016). İş yabancılaşma yaşayan çalışanlar performans düşüklüğü, tatminsizlik ve verimlilik kaybı gibi problemler yaşayabilmektedirler. Bu nedenle işe yabancılaşmaya yol açan faktörlerin belirlenmesi hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından oldukça önemlidir. Literatürde örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma değişkenlerini birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bundan dolayı çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmada örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığı arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın aracı bir rol üstlenip üstlenmediği incelenmiştir.

2. TEORİK ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm genel olarak insanların kendilerine hizmet ettikleri, bencil ve güvenilmez olduklarına dair bir inancı yansıtan “sinik” kelimesinden türetilmiştir. Bu bağlamda bireylerin yalnızca kendi çıkar ve menfaatlerini düşündüklerine yönelik inanç sinizm olarak kabul edilmektedir (Davis ve Gardner, 2004). Kanter ve Mirvis (1989) sinizmin insanların sahip oldukları yüksek beklentilerin gerçeğe dönüşmemesinin oluşturduğu hayal kırıklığı sonucu geliştiğini ileri sürmüştür. Bu hayal kırıklıkları örgütsel nedenlere dayandığında ise ortaya örgütsel sinizm çıkmaktadır. Reichers vd. (1997) örgütsel sinizmi bir takım suiistimler sonucu gelişen olumsuz bir tutum olarak tanımlamıştır. Bu olumsuz tutumlar örgütün tümüne karşı olabileceği gibi yalnızca örgüt içerisindeki bazı bireylere yönelik olabilir. Karacaoğlu ve İnce (2013) ise örgütsel sinizmin şüphelilik, kötümserlik, güvensizlik ve kuşkuçuluk gibi olumsuz kavramlarla ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanlar iş arkadaşlarının bencil ve çıkarıcı oldukları düşüncesine kapılabilmektedirler. Bu durum ise örgüt içerisindeki çalışma huzurunun bozulmasına ve örgütsel amaçlara ulaşılması konusunda problemlere neden olabilir (Koçak vd., 2018). Dean vd., (1998) örgütsel sinizmi bir bireyin çalıştığı örgüte karşı takındığı üç boyuttan oluşan olumsuz bir tutum şeklinde tanımlamıştır. Bu boyutlar: örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair bir inanç, örgüte yönelik olumsuz bir duygu ve son olarak bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte yönelik eleştirme ve aşağılama eğilimlerinden oluşmaktadır. Bu bağlamda örgütsel sinizmin biliş, duygu ve davranış olmak üzere üç boyuttan oluştuğu ifade edilebilir. Bilişsel boyutta çalışanların ve örgütün dürüst olmadığına dair düşünce öne çıkmaktadır. Duygusal boyutta ise sinik bireylerde güvensizlik, nefret ve öfke gibi duygu durumları ağırlık kazanmaktadır. Son olarak davranışsal boyutta ise inanç ve duygular artık fiili bir davranışa dönüşmektedir (Demir vd., 2018). Bu davranışlara alaycılık, eleştiri ve iğneleme örnek olarak verilebilir. Örgütsel sinizm nedenleri açısından incelendiğinde bazı örgütsel faktörler öne çıkmaktadır. Bu faktörler arasında örgütsel adalet, örgütsel politika, kişi-rol çatışması ve psikolojik sözleşme yer almaktadır. Çalışanların örgütte alınan kararların adil olduğuna dair inançlarını yansıtan örgütsel adalet kavramının örgütsel sinizm ile olumsuz yönde bir ilişkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Kılıç ve Toker, 2020). Yani örgüt yöneticilerinin aldıkları kararların adil olmadığını ve çalışanlar arasında eşitlikçi bir yaklaşımın benimsenmediğini düşünen bireylerin sinizm düzeylerinin yüksek olabileceği söylenebilir. Örgütsel politika kavramı çalışanlar tarafından örgüt yöneticilerinin davranış ve tutumlarının yorumlanması şeklinde tanımlanmaktadır (Kaçmar ve Ferris, 1991). Çalışanların örgütlerini politik olarak tanımlamaya başladıklarında sinizmin ortaya çıkacağı ileri sürülmektedir (Davis ve Gardner, 2004). Bu anlamda örgüt içerisinde olumsuz anlamda politik bir çalışma ortamının olması çalışanların sinizm düzeylerini güçlendirebilmektedir. Çalışanların örgütte üstlendikleri sorumluluk ve roller bazen kişilikleriyle çatışabilmektedir. Bu durum çalışanların gerçek duygu ve hislerini görevlerine yansıtılmalarına neden olmaktadır. Chiaburu vd., (2013) yapmış oldukları bir çalışmada rol çatışmasının çalışanların sinik davranışlar sergilemesine neden olduğu ifade edilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlali de örgütsel sinizmin önemli nedenlerinden biridir. Rousseau (1989) psikolojik sözleşmeyi çalışan ve örgüt arasında karşılıklı sorumluluk ve beklentilerin ifade edildiği bir anlaşma olarak tanımlamıştır. Koçak vd., (2018) tarafından yapılan bir çalışmada psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında olumlu yönlü bir ilişkinin bulunduğu ortaya konulmuştur. Buna göre örgüt yöneticilerinin psikolojik anlamda

gerçekleştirilen sözleşmenin gereklerini yerine getirmemesi çalışanların sinizm düzeylerini artırmaktadır.

2.2. Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Yabancılaşma genel olarak kişinin sosyal, kültürel ve doğal çevresine uyumunun azalması ve çevresi üzerindeki kontrolünü kademeli olarak kaybetmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Çetin vd., 2009). İşe yabancılaşma ise çalışanın yaptığı işin anlamsız olduğunu düşünmesi, çalışma arkadaşlarıyla etkin bir iletişim kuramaması ve geleceğe dönük bir beklentiye sahip olmaması şeklinde tanımlanmaktadır (Elma, 2003). Bu anlamda işe yabancılaşma kısaca bir çalışanın yapmış olduğu işten kendisini soyutlaması şeklinde ifade edilebilir. İşe yabancılaşma performans düşüklüğü, verimlilik kayıpları, yüksek iş gücü devri ve etik dışı davranışlar gibi çok sayıda probleme neden olmaktadır (Turan ve Parsak, 2011; Demir vd., 2018). Bu nedenle işe yabancılaşmayı artıran sorunların belirlenmesi ve bu sorunların çözümüne dönük önlemlerin alınması önem arz etmektedir. Örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerinde etkili bir değişken olduğu vurgulanmaktadır (Yıldız vd., 2013; Çivilidağ, 2015). Literatürde iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Banai ve Reisel (2007) başkalarına yardım etmede isteksiz olma, ilgisizlik ve ben merkezli olmayı ifade eden sinizmin yabancılaşmaya yol açabileceğini ileri sürmüştür. Anaş (2016) üniversite çalışanları üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Buna göre örgütsel sinizm düzeyi artan çalışanların daha fazla işe yabancılaştıkları söylenebilir. Örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki sosyal değişim teorisi bağlamında ele alınabilir. Bu teori bireylerin kurmuş oldukları ilişkilerin karşılıklı fayda görme temeline dayandığını ileri sürmektedir (Blau, 1964). Bu bağlamda çalıştığı örgüte karşı sinik tutum ve davranışlar sergileyen bir çalışan bu durumun örgütten kaynaklanan bir problem olduğunu düşünebilir ve buna yanıt olarak örgüte, çalışma arkadaşlarına ve yapmış olduğu işe karşı yabancılaşabilir. Söz konusu açıklamalar doğrultusunda aşağıda yer alan hipotez geliştirilebilir:

H₁: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri işe yabancılaşma düzeylerini olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

2.3. Örgütsel Sinizm ve Zaman Hırsızlığı Arasındaki İlişki

Bir çalışan iş için harcaması gereken zamanı kişisel amaçlar için kullandığında zaman hırsızlığı ortaya çıkmaktadır (Lorinkova ve Perry, 2017). Örgütlerde zaman hırsızlığı genel olarak kişisel internet kullanımı, uzun kişisel telefon görüşmeleri ve izinsiz uzun süreli molalara katılım gibi biçimlerde görülmektedir (Reynolds vd., 2015). Bu anlamda zaman hırsızlığı hem verimlilik hem de finansal maliyetler açısından örgütler için büyük problemlere neden olabilmektedir. Nitekim zaman hırsızlığı sergileyen çalışanların daha az üretken oldukları ve yöneticileriyle gergin ilişkilere sahip oldukları ileri sürülmektedir (Koslowsky vd., 1997). Ayrıca zaman hırsızlığının çalışanların adalet ve eşitlik algılarının azalmasına da neden olabileceği belirtilmektedir (Babadağ, 2019). Örneğin mesai saatlerinde kişisel birtakım işlerle uğraşan bir çalışanın, o süre zarfında yapmaktan sorumlu olduğu iş yükünü diğer çalışma arkadaşları üstlenmek zorunda kalabilmektedir. Bu durum ise çalışanların örgüte yönelik adalet algılarını zedeleyebilmektedir. Bu nedenle zaman hırsızlığına yol açan değişkenlerin belirlenmesi, hangi koşullarda zaman hırsızlığı davranışının azaldığının veya yaygınlaştığının belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmada zaman hırsızlığını etkileyen değişkenlerden birisinin örgütsel sinizm olduğu öne sürülmektedir.

Örgütsel sinizm ile zaman hırsızlığı arasındaki ilişkiye bakıldığında iki kavram arasında anlamlı bir ilişki olduğuna vurgu yapan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalara göre çalışanların sinizm düzeyleri arttıkça zaman hırsızlığı davranışları da artış göstermektedir (Babadağ, 2019; Lorinkova ve Perry, 2017). Örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığı arasındaki ilişkiyi Blau'nun (1964) "sosyal değişim teorisi" ile de açıklamak mümkündür. Bu teoriye göre çalışanlar ile örgüt arasında karşılıklı çıkar ve beklentilere odaklanan bir ilişki bulunmaktadır. Bu çıkar ve beklentiler gerçekleşmediğinde çalışanlar örgütlerine karşı öfke ve nefret duyabilmekte ve bu duygularını çeşitli biçimlerde davranışlarına yansıtılabilmektedirler. Zaman hırsızlığı da bu davranışlar arasındadır. Örgütüne karşı olumsuz bir tutum ve düşünceye sahip olan çalışanlar (sinik olanlar) çalışma saatleri içerisinde iş dışı birtakım şeylerle uğraşarak örgüte yönelik tepkilerini gösterebilmektedir. Bu bilgiler ışığında aşağıda yer alan hipotezi geliştirmek mümkündür:

H₂: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri zaman hırsızlığı davranışlarını olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

2.4. İşe Yabancılaşma ve Zaman Hırsızlığı Arasındaki İlişki

İşe yabancılaşma çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulmamaları ve çevrelerine karşı duyarsızlaşmaları durumunda ortaya çıkmaktadır (Kanten ve Ülker, 2014). Zaman hırsızlığı ise bir çalışanın iş saatleri içerisinde sorumlu olduğu görev ve sorumlulukları yerine getirmeyerek kişisel bir takım işlerle meşgul olmasını ifade etmektedir (Babadağ, Kerse ve Koçak, 2018). İşine karşı yabancılaşma yaşayan çalışanlar işlerine daha az zaman ayırabilmekte ve vakitlerinin çoğunu işle ilgili olmayan davranışlarla değerlendirebilmektedir (Babadağ, 2019). İşe yabancılaşma ile zaman hırsızlığı arasındaki ilişki Blau'nun (1964) "sosyal değişim teorisi" ile açıklanabilir. Bu teoriye çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkiler karşılıklı güven ve faydaya dayanmaktadır. Bu ilişki her iki tarafın beklentisi karşılandığı sürece devam etmektedir. Eğer çalışanlar örgütsel birtakım nedenlerden dolayı işlerine karşı yabancılaşıyorlarsa buna tepki olarak zaman hırsızlığı davranışını sergileyebilirler. Sonuçta örgütten bekledikleri destek ve yardımı alamayan çalışanlar işlerine karşı yabancılaşabilmekte ve buna yanıt olarak zaman hırsızlığı davranışını sergileyebilmektedirler. Örgütten ve işten uzaklaşan çalışanların iş saatlerini kişisel ve önemsiz işlerle doldurmaya çalışması beklenen bir davranış olarak görülebilir. Bu bağlamda işine yabancılaşan çalışanların zaman hırsızlığı davranışlarının artması beklenebilir. Bu açıklamalardan hareketle aşağıda yer alan hipotez geliştirilebilir:

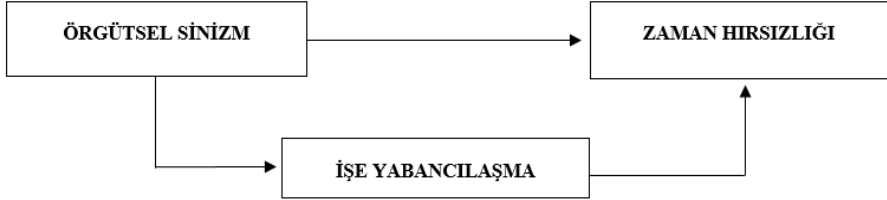
H₃: Çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri zaman hırsızlığı davranışlarını olumlu ve anlamlı yönde etkilemektedir.

2.5. Örgütsel Sinizmin Zaman Hırsızlığı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Rolü

Yukarıda yer alan bölümlerde belirtildiği gibi örgütsel sinizm düzeyleri artan çalışanların zaman hırsızlığı davranışlarında da bir artış beklenmektedir (Babadağ, 2019; Lorinkova ve Perry, 2017). Bunun dışında çalışanların sinizm düzeylerindeki bir artış işe yabancılaşmalarına da yol açabilmektedir (Banai ve Reisel, 2007; Anaş (2016). Bu bağlamda örgütsel sinizmin hem zaman hırsızlığı davranışını hem de işe yabancılaşmayı etkilediği söylenebilir. Ayrıca işe yabancılaşan çalışanlar zaman hırsızlığı davranışına yönelebilmektedir (Babadağ, 2019). Buradan yola çıkarak örgütsel sinizmin zaman hırsızlığı üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın aracı bir rol üstlendiği çıkarımı yapılabilir. Bu açıklamalar ışığında aşağıda yer alan hipotez oluşturulabilir:

H₄: Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin zaman hırsızlığı üzerindeki etkisinde işe yabancılaşma aracı rol oynar.

Yukarıda yer alan hipotezler bağlamında Şekil 1'deki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Araştırmada temel olarak örgütsel sinizmin zaman hırsızlığı üzerinde bir etkisi olup olmadığı incelenmiş ve örgütsel sinizm ile zaman hırsızlığı arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın aracı rolü ele alınmıştır. Literatür incelendiğinde bu kavramları ele alan kısıtlı sayıda araştırmayla karşılaşmıştır. Bundan dolayı çalışmanın literatüre katkı sunacağı beklenmektedir. Bir ilimizde faaliyet gösteren özel bir sağlık kuruluşu çalışanları araştırmanın ana kütlesi olarak belirlenmiş ve basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bahsi geçen hastanede 256 çalışan bulunmaktadır. %5 güven aralığında seçilecek örneklem büyüklüğünün 154 olması gerektiği görülmüştür (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Çalışmada geri dönüşü sağlanan 160 anket değerlendirilmiştir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma verilerinin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik sorular Brandes vd., (1999) tarafından geliştirilen; Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 13 maddeden oluşan ölçekten alınmıştır. Ölçekte yer alan sorular 5'li Likert ölçeğine göre 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Zaman hırsızlığını ölçmeye yönelik sorular ise Brock vd., (2013) nin geliştirdiği; Babadağ ve Kerse (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan 15 maddeden oluşan ölçekten elde edilmiştir. Ölçekteki her bir soru 5'li Likert ölçeğine göre 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Son olarak işe yabancılaşmayı ölçmeyi hedefleyen 7 maddeden oluşan ölçek ise Parsak (2010) dan alınmıştır. Bu ölçekteki maddelerde 5'li Likert ölçeğine göre 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve cronbach alpha değerleri hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel sinizm ölçeğinin cronbach alfa değeri 0,935, zaman hırsızlığı ölçeğinin cronbach alfa değeri 0,957 ve son olarak işe yabancılaşma ölçeğinin cronbach alpha değeri ise 0,923 olarak

belirlenmiştir. Elde edilen bu değerler araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmada örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve zaman hırsızlığı ölçeklerinin yapı geçerliliklerinin belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi bulgularına Tablo 1’de yer verilmiştir. Bu ölçeğe ilişkin indeks değerlerinin referans olarak alınan değerlerin üstünde olduğu tespit edilmiş ve model uyumunun bulunduğu görülmüştür.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İndeksler	Referans Değeri	Örgütsel Sinizm	Zaman Hırsızlığı	İşe Yabancılaşma
CMIN/DF	$0 < X^{2SD} \leq 5$	2,026	1,989	1,770
RMR	$\leq,10$	0,072	0,058	0,042
CFI	$\geq,90$	0,975	,970	,988
IFI	$\geq,90$	0,976	0,970	0,988
TLI	$\geq,90$	0,962	0,952	0,979
RMSEA	$<,05 - \leq,08$	0,080	0,079	0,070

3.3. Etik kurul İzni

Araştırmada kullanılan anket formunun etik açıdan uygunluğu Siirt Üniversitesi Etik Kurul Komisyonu tarafından 09/06/2021 tarihli ve 141 sayılı numaralı oturumda değerlendirilmiş ve olumlu yönde görüş bildirilmiştir.

4. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ilişkin demografik bilgilere yer verilmiştir. Buna göre örneklemin demografik özelliklerine göre dağılımlarını belirlemek üzere frekans analizi yapılmış olup, tespit edilen demografik dağılımlar incelenmiştir. Ankete katılan sağlık çalışanlarının çoğunun erkek (%62,5) ve lisans mezunu (%54,4) bireylerden oluştuğu görülmektedir. Tabloya göre; 31-35 yaş arası çalışanlar (%37,5) sayıca fazladır (%37,5). Katılımcılara çalıştıkları pozisyon açısından dağılımına bakıldığında ise hemşire (%39,4) ve sekreterlerin (%27,5) çoğunlukta olduğu görülmektedir.

5. HİPOTEZLERİN TESTİ

Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu SPSS programı yardımıyla incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda örgütsel sinizm ($\chi: -0,398$; $b: -0,811$), zaman hırsızlığı ($\chi: 0,68$; $b: -1,113$) ve işe yabancılaşma ($\chi: 0,16$; $b: -1,440$), değişkenlerine ait verilerin normal dağılım gösterdiği ve bu nedenle veri seti üzerinde parametrik testlerin gerçekleştirilebileceğine karar verilmiştir.

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve büyüklüğünü ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişki, Değişkenlere Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	\bar{X}	S.D.	1	2	3
Örgütsel Sinizm	3,40	0,85	1		
Zaman Hırsızlığı	3,14	1,03	,366**	1	

İşe Yabancılaşma	2,84	0,92	,467**	,650**	1
-------------------------	------	------	--------	--------	---

**p<0,01

Tablo 3'te yer alan bulgulara bakıldığında katılımcılar zaman hırsızlığı ölçeğinde yer alan sorulara genelde "kararsızım" yanıtını verdikleri diğer taraftan örgütsel sinizm sorularına verdikleri cevapların ortalamasının ise daha yüksek olduğu görülmektedir. Son olarak çalışanların işe yabancılaşma sorularına verdikleri yanıtların ortalamalarının ise diğer değişkenlere nazaran düşük olduğu söylenebilir. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; zaman hırsızlığı ile işe yabancılaşma arasında güçlü ve olumlu yönde ($r=,650$ ve $p<0,01$), örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasında orta düzeyde ve olumlu yönde ($r=,467$ ve $p<0,01$) bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığı arasında ise orta düzeye yakın ve olumlu yönlü ($r=,366$ ve $p<0,01$) bir ilişki mevcuttur.

Bu bölümde çalışanların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve çalışılan pozisyon türleri açısından örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla iki grup değer alabilen değişkenler için bağımsız örnekler t testi, iki gruptan fazla değer alabilen değişkenler için ise tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyet açısından çalışanların örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma düzeylerinde fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t testi gerçekleştirilmiş ve ortaya çıkan sonuçlara Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Çalışanların Cinsiyetleri Açısından Örgütsel Sinizm, Zaman Hırsızlığı ve İşe Yabancılaşma Düzeyleri

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	t	p
Örgütsel Sinizm	Erkek	100	3,477	,825	1,426	,129
	Kadın	60	3,279	,891		
Zaman Hırsızlığı	Erkek	100	3,082	,948	4,381	,000**
	Kadın	60	2,457	,730		
İşe Yabancılaşma	Erkek	100	3,384	1,071	3,950	,000**
	Kadın	60	2,745	,838		

**p<0,01

Çalışanların cinsiyetleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiş ancak zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre erkek çalışanlar kadın çalışanlara oranla daha fazla zaman hırsızlığına başvurmakta ve işe yabancılaşmaktadır.

Eğitim değişkeni açısından örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma seviyelerinde farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi yardımıyla incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Çalışanların Eğitim Düzeyleri Açısından Örgütsel Sinizm, Zaman Hırsızlığı ve İşe Yabancılaşma Düzeyleri

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	SS	F	p
Örgütsel Sinizm	Lise	12	3,538	1,084	5,580	,001**
	Yüksekokul	32	2,875	,847		
	Lisans	87	3,521	,764		
	Lisansüstü	29	3,575	,826		

Zaman Hırsızlığı	Lise	12	2,727	,870	3,884	,010*
	Yüksekokul	32	2,495	,693		
	Lisans	87	2,852	,949		
	Lisansüstü	29	3,273	,945		
İşe Yabancılaşma	Lise	12	3,202	1,319	4,596	,004**
	Yüksekokul	32	2,674	,730		
	Lisans	87	3,149	1,045		
	Lisansüstü	29	3,625	,978		

**p<0,01 *p<0,05

Gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre çalışanların eğitim düzeyleri açısından örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar göstermiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Test sonucunda eğitim durumu açısından anlamlı farklılığın lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanların örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma düzeylerinin diğer eğitim düzeylerine sahip olanlara kıyasla daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Buna göre eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma seviyeleri artış göstermektedir.

Çalışanların yaşlarına göre örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma seviyelerinde fark olup olmadığı tek yönlü varyans analiziyle değerlendirilmiş ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Çalışanların Yaşları Açısından Örgütsel Sinizm, Zaman Hırsızlığı ve İşe Yabancılaşma Düzeyleri

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p
Örgütsel Sinizm	25 yaş ve altı	32	3,055	,890	1,766	,123
	26-30 yaş arası	31	3,545	,839		
	31-35 yaş arası	60	3,485	,758		
	36-40 yaş arası	13	3,698	,957		
	41-45 yaş arası	7	3,395	,644		
	46 yaş ve üzeri	17	3,285	1,012		
Zaman Hırsızlığı	25 yaş ve altı	32	2,462	,565	10,688	,000**
	26-30 yaş arası	31	2,516	,912		
	31-35 yaş arası	60	3,403	,886		
	36-40 yaş arası	13	2,189	,582		
	41-45 yaş arası	7	3,247	,704		
	46 yaş ve üzeri	17	2,560	,869		
İşe Yabancılaşma	25 yaş ve altı	32	2,580	,715	6,006	,000**
	26-30 yaş arası	31	3,069	1,041		
	31-35 yaş arası	60	3,516	,991		
	36-40 yaş arası	13	2,428	,828		
	41-45 yaş arası	7	3,591	1,092		
	46 yaş ve üzeri	17	3,395	1,138		

**p<0,01

Çalışanların yaş grupları açısından verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı, zaman hırsızlığı (p=,000) ve işe yabancılaşma (p=,000) düzeylerinde ise anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür. Farklılığın nedenini tespit etmek amacıyla LSD testi gerçekleştirilmiştir. Test sonuçlarına göre 25 yaş ve altı

gruptaki çalışanların zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma düzeylerinin diğer yaş gruplarında yer alan çalışanlara göre daha az olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların unvanlarına göre örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma seviyeleri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Çalışanların Unvanları Açısından Örgütsel Sinizm, Zaman Hırsızlığı ve İşe Yabancılaşma Düzeyleri

Boyutlar	Unvan	N	\bar{X}	SS	F	p
Örgütsel Sinizm	Doktor	27	3,498	,843	4,314	,006**
	Hemşire	63	3,412	,852		
	Sekreter	44	3,625	,834		
	Tekniker	26	2,905	,733		
Zaman Hırsızlığı	Doktor	27	2,992	,915	5,143	,002**
	Hemşire	63	2,815	,913		
	Sekreter	44	3,133	,991		
	Tekniker	26	2,294	,537		
İşe Yabancılaşma	Doktor	27	3,455	,966	10,884	,000**
	Hemşire	63	2,966	1,011		
	Sekreter	44	3,642	1,022		
	Tekniker	26	2,412	,573		

**p<0,01

Gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre çalışanların sahip oldukları unvanları açısından örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma düzeyleri anlamlı farklılıklar göstermiştir. Farklılığın nedenleri gerçekleştirilen LSD testiyle ortaya konulmuştur. Buna göre değişkenler açısından anlamlı farklılıklar doktor, hemşire ve sekreter pozisyonunda görev yapan çalışanların örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma düzeylerinin tekniker olarak görev yapan bireylere oranla daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Yani doktor, hemşire ve sekreterlerin örgütsel sinizm, zaman hırsızlığı ve işe yabancılaşma sorularına verdikleri yanıtların oranı teknikerlere kıyasla daha yüksektir.

Değişkenler arasındaki ilişkiler belirlendikten sonra hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Örgütsel sinizmin zaman hırsızlığı üzerindeki etkisini ve bu etkide işe yabancılaşmanın aracı rol üstlenip üstlenmediğini belirlemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda aracılık testi gerçekleştirilirken Baron ve Kenny'nin (1986) kriterleri dikkate alınmıştır. Bu kriterlerden ilki bağımsız değişkenin aracı olduğu düşünülen değişken üzerinde etkiye sahip olmasıdır. Bir diğer kriter ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkiye sahip olmasıdır. Aracılık etkisinden bahsedilebilmesi için gerekli olan son kriter ise aracı değişkenin modele katılmasıyla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması veya ortadan kalkmasıdır. Örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçlarına Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	Standart Hata	Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma		
			Standardize β	t	p
Örgütsel Sinizm	0,512	0,83	0,422	6,156	0,000
R^2	0,306				

Düzeltilmiş R²	0,283
F	13,569**

**p<0,01

Tablo 8’de bağımsız değişken olarak ele alınan örgütsel sinizmin aracı değişken olarak ele alınan işe yabancılaşma üzerindeki etkisi görülmektedir. Gerçekleştirilen bu regresyon modeli anlamlı sonuç vermiştir ve örgütsel sinizm işe yabancılaşma değişkeninin toplam varyansının yaklaşık %28’ini açıkladığı görülmüştür (F= 13,569 p<0,01). Buna göre örgütsel sinizm işe yabancılaşmayı anlamlı ve olumlu olarak ($\beta=0,422$ ve $p=0,000$) etkilemektedir (H₁ Kabul). Tablo 8’de örgütsel sinizmin zaman hırsızlığına etkisinde işe yabancılaşmanın aracı rolüne ilişkin regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Sinizmin Zaman Hırsızlığına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

1.ADIM					
Bağımlı Değişken: Zaman Hırsızlığı					
Değişkenler	Beta	Standart Hata	Standardize β	t	p
Örgütsel Sinizm	0,329	0,78	0,305	4,222	0,001
R²	0,233				
Düzeltilmiş R²	0,208				
F	9,345**				
2.ADIM					
Bağımlı Değişken: Zaman Hırsızlığı					
Değişkenler	Beta	Standart Hata	Standardize β	t	p
Örgütsel Sinizm	0,062	0,072	0,057	0,850	0,397
İşe Yabancılaşma	0,522	0,063	0,586	8,306	0,001
R²	0,471				
Düzeltilmiş R²	0,450				
F	22,723**				

**p<0,01

Tablo 8’de aracılık etkisinin tespit edilmesi amacıyla iki adımlı regresyon analizinin sonuçlarına yer verilmiştir. İlk adımda regresyon modeli anlamlı sonuç vermiş (F= 9,345; p<0,01) ve örgütsel sinizmin zaman hırsızlığı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu ($\beta=0,329$ ve $p=0,000$) ortaya konulmuştur (H₂ Kabul). İkinci adımda yer alan regresyon modeli de anlamlı sonuç vermiştir (F=22,723; p<0,01). Bu adımdaki bulgulara göre işe yabancılaşma zaman hırsızlığı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir (H₃ Kabul). Ayrıca bu adımda örgütsel sinizmin zaman hırsızlığı üzerindeki etkisinin işe yabancılaşmanın modele katılmasıyla tamamen ortadan kalktığı ($\beta=0,062$; p=0,397) görülmüştür (H₄ Kabul). Ayrıca ikinci adımdaki modelin açıklama gücü birinci adıma göre yaklaşık olarak %24 artış göstermiştir. Elde edilen bu bulgular işe yabancılaşmanın örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığı arasındaki ilişkide tam aracı bir rolü olduğu anlamına gelmektedir. Bu bulgulara göre araştırma modelinde yer alan hipotezlerin tümü doğrulanmıştır.

6. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada örgütsel sinizmin zaman hırsızlığı üzerindeki etkisi ve bu etkide işe yabancılaşmanın bir rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda 160 sağlık çalışanında anket yöntemiyle veri toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel sinizm (3,40) ve zaman hırsızlığı (3,14) düzeylerinin yüksek, işe yabancılaşma düzeylerinin (2,84) ise düşük olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma bulguları çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin hem işe yabancılaşmalarını hem de zaman hırsızlığı davranışları sergilemelerini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca bulgular çalışanların işe yabancılaşmalarının zaman hırsızlığı davranışlarını artırdığını da ortaya koymuştur. Elde edilen bu bulgular daha önce yapılan çalışmalarda (Banai ve Reisel, 2007; Anaş, 2016; Babadağ, 2019; Lorinkova ve Perry, 2017) ortaya çıkan sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Ortaya çıkan bu sonuç sosyal değişim teorisi kapsamında değerlendirilebilir. Sosyal değişim teorisi bireyler arasındaki ilişkilerin devam etmesinin karşılıklı fayda ve beklentilerin karşılanmasına bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre çalıştıkları örgüte veya işe karşı olumsuz duygulara sahip olan ve beklentilerinin karşılanmadığını düşünen çalışanlar tepkilerini mesai saatlerinde kişisel bir takım işlerle uğraşarak gösterebilmektedirler. Ayrıca bu olumsuz duygu durumları çalışanların işten uzaklaşarak örgüte ve iş arkadaşlarına karşı yabancılaşmalarına da yol açabilmektedir.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulguya göre işe yabancılaşma örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığı arasındaki ilişkide tam aracı rol üstlenmektedir. Bu anlamda örgütsel sinizmin zaman hırsızlığı davranışını işe yabancılaşma üzerinden etkilediği söylenebilir. Zaman hırsızlığı sıklık ve finansal maliyetler açısından örgütler için önemli bir problemdir. Örneğin yapılan bir çalışmada elde edilen bulgular zaman hırsızlığından dolayı çalışan başına günde 53 dakikanın kaybedildiğini göstermektedir (Henle vd., 2010). Zaman hırsızlığı finansal zararların dışında örgütteki bireyler üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Yöneticiler çalışanların çalışma süreleri boyunca yalnızca işleriyle ilgilendiklerinden emin olmak için sıkça denetlemeler yapmak ya da işe geç kalan veya erken çıkan çalışanların işlerinin aksamamasını da içerecek şekilde yeni planlamalar oluşturmak zorunda kalabilmektedir. Bu durum zaman hırsızlığı sergileyen çalışanların hem yöneticileri hem de çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde problemlere neden olabilmektedir. Öte yandan zaman hırsızlığı davranışı sergileyen bireylerin yaptırım veya cezaya maruz kalmaması diğer çalışanlar için olumsuz örnek teşkil ederek bu davranışın örgütün tümüne yayılmasına sebep olabilir. Bu nedenle örgütlerde zaman hırsızlığını ortaya çıkaran ve yaygınlaştıran değişkenlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada zaman hırsızlığını azaltan iki önemli değişken belirlenmiştir. Bulgulara göre çalışanların sinik tutum ve davranışlarının azalması işe yönelik yabancılaşma düzeylerini azaltmaktadır. İşine daha az yabancılaşan çalışan ise çalışma saatleri içerisinde iş dışı faaliyetlere daha az yönelmektedir. Bir diğer ifadeyle zaman hırsızlığı davranışı daha az sıklıkla sergilenmektedir. Bundan dolayı örgütlerde sinik tutum ve davranışları azaltacak uygulama ve politikalara önem verilmesi gerekmektedir. Örneğin örgütlerinin adil ve eşitlikçi yaklaşımlara sahip olduğunu düşünen çalışanların sinizm düzeylerinin düşük olduğu belirtilmektedir (Kılıç ve Toker, 2020). Örgütteki sinik tutumları azaltacak değişkenlerin belirlenmesi çalışanların işe yabancılaşmalarını engelleyebilecektir. İşine karşı yabancılaşma hissetmeyen bireylerin işlerine daha fazla önem verip zaman hırsızlığı gibi verimlilik karşıtı davranışları sergilemeyeceklerdir.

Araştırma sonuçları verilerin elde edildiği sağlık sektörü için bir takım çıkarımların yapılmasına da imkân vermektedir. Sağlık kuruluşları son dönemlerde hayatın her kademesinde

kendisini hissettiren salgın nedeniyle yoğun taleplerle karşılaşmaktadır. Hızla artış gösteren hasta sayıları sağlık çalışanlarını yoğun bir iş yüküyle mücadele etmelerini zorunlu kılmıştır. Bu yoğun iş ortamı çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum takınmalarına, işlerinden uzaklaşarak çalışma saatlerinde bir takım kişisel uğraşlarla ilgilenmelerine neden olabilmektedir. Ortaya konulan bulguların literatüre katkısının dışında araştırmanın bir takım kısıtları bulunmaktadır. Çalışmanın tek bir ildeki sağlık çalışanlarını konu alması, özel ve kamu çalışanları açısından bir karşılaştırmanın yapılmamış olması ve genelleme yapılacak kadar zengin ve farklı örneklemelere ulaşılmaması araştırmanın kısıtları arasında sayılabilir. İleride yapılacak araştırmaların bu kısıtları ortadan kaldıracak tarzda gerçekleştirilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- ANAŞ, K. (2016). Vakıf Üniversitesi Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- ANDERSSON, L. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework". *Human Relations*, 49: 1395-1418.
- BABADAĞ, M. (2019). Zaman Hırsızlığı. Örgütsel Davranış Düzleminde Güncel Kavramlar. Gazi Kitabevi, Ankara.
- BABADAĞ, M., & KERSE, G. (2019). "Zaman hırsızlığı ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerliliğinin yeniden değerlendirilmesi ve kişilik özellikleri ile zaman hırsızlığı arasındaki ilişki". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2): 419-438.
- BANAI, M. & REISEL, W. D. (2007). "The Influence Of Supportive Leadership and Job Characteristics On Work Alienation: A six – Country Investigation". *Journal of World Business*, 42: 463-476.
- BARON, R. M. & KENNY, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173–1182.
- BLANCHARD, A. L. & HENLE, C. A. (2008). "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control". *Computers in Human Behavior*, 24(3): 1067–1084.
- BLAU, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley, New York.
- BRANDES, P, DHARWADKAR, R. & DEAN, J. W., (1999). "Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes". *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- BROCK, M. E., MARTIN L. E. & BUCKLEY M. R., (2013). "Time Theft in Organizations: The development of the Time Banditry Questionnaire". *International Journal of Selection and Assessment*, 21(3): 309-321.

- CHIABURU, D. S., PENG, A. C., O, I., BANKS, G. C. & LOMELI, L.C. (2013). “Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis”. *Journal of Vocational Behavior*, 83:181–197.
- ÇETİN, C., ÖZDEMİRÇİ, A. & KARTALTEPE, N. (2009). “Is alienation only a problem for the blue-collar workers? A research on the alienation of the white-collar workers in the age of information and in Banking Sector”. *The Journal of Financial Research and Studies*, 1(1): 121-129.
- ÇİVİLİDAĞ, A. (2015). “Öğretim Elemanlarında Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracı Rolü”. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(4): 259-286.
- DAVIS, W. D. & GARDNER, W. L. (2004). “Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader–Member Exchange Perspective”. *The Leadership Quarterly*, 15(4): 439-465.
- DEAN, J. W., BRANDES, P. & DHARWADKAR, R. (1998). “Organizational cynicism”. *Academy of Management Review*, 23: 341–352.
- DEMİR, M., AYAS S. & YILDIZ B. (2018). “Örgütsel Sinizm Ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32): 231-254.
- ELMA, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi SBE., Ankara.
- HENLE, C. A., REEVE C. L. & PITTS V. E. (2010). “Stealing Time at Work: Attitudes, Social Pressure, and Perceived Control as Predictors of Time Theft”. *Journal of Business Ethics*, 94: 53–67
- KACMAR, K. M. & FERRIS G. R. (1991). “Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and construct validation”. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1): 193-205.
- KANTEN, P. & ÜLKER, F. (2014). “Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü”. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32): 16-40.
- KANTER, D. L. & MIRVIS, P. H. (1989). *The cynical Americans: living and working in an age of discontent and disillusionment*. Jossey-Bass, San Francisco.
- KARACAOĞLU, K. & İNCE F., (2012). “Brandes, Dharwadkar ve Dean’in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği”, *Business and Economics Research Journal*, 3(3): 77-92.
- KILIÇ, S. & TOKER, K. (2020). “Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Journal of Yasar University*, 15(58): 288-303.
- BABADAĞ, M., KERSE G. & KOÇAK D. (2018). “Psikolojik Sözleşme İhlali, Duygusal Emek Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Market Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”. *BMIJ*, (2018), 6(2): 584-605.

- KOÇAK, D., BABADAĞ, M. & KERSE, G. (2018). “Zaman Hırsızlığı Ölçeğini Türkçeye Uyarlama Çalışması ve Nepotizm Algısı İle Zaman Hırsızlığı Arasındaki İlişki”. 26.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 198-204.
- KOSLOWSKY, M., SAGIE, A., KRAUSZ, M. & SINGER, A. D. (1997). “Correlates of employee lateness: some theoretical considerations”. *Journal of Applied Psychology*, 82: 79–88.
- LORINKOVA, N. M. & PERRY, S. J. (2017). “When is empowerment effective? The role of leader exchange in empowering leadership, cynicism, and time theft”. *Journal of Management*, 43(5): 1631-1654.
- PARSAK, G. (2010). Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi SBE., Adana.
- REICHERS, A. E., WANOUS, J. P. & AUSTIN, J. T. (1997). “Understanding and managing cynicism about organizational change”. *The Academy of Management Executive*, 11: 48–59.
- REYNOLDS, C. A., SHOSS, M. K. & JUNDT, D. K. (2015). “In the eye of the beholder: A multistakeholder perspective of organizational citizenship and counterproductive work behaviors”. *Human Resource Management Review*, 2580-93.
- ROUSSEAU, D. M.(1989). “Psychological and Implied Contracts in Organisations Extended Summary”. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2): 121-139.
- TURAN, M. & PARSAK, G. (2011). “Yabancılaşma ve iş Tatmini ilişkisi: Bir Devlet Üniversitesi idari Personeli Üzerinde Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2): 1-20.
- YILDIZ, K., AKGÜN, N. & YILDIZ, S. (2013). “İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6): 1253-1284.